

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE PSICOLOGIA



**PERCEÇÃO DE BARREIRAS NA CARREIRA E
SATISFAÇÃO COM OS PAPÉIS DE VIDA: ESTUDO
COMPARATIVO ENTRE HOMENS E MULHERES DE
CASAIS HETEROSSEXUAIS**

Joana Figueiredo Pena de Oliveira Ferreira

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

**Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações**

2015

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE PSICOLOGIA



**PERCEÇÃO DE BARREIRAS NA CARREIRA E
SATISFAÇÃO COM OS PAPÉIS DE VIDA: ESTUDO
COMPARATIVO ENTRE HOMENS E MULHERES DE
CASAS HETEROSSEXUAIS**

Joana Figueiredo Pena de Oliveira Ferreira

Dissertação orientada pela Doutora Rosário Lima

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

**Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações**

2015

AGRADECIMENTOS

À Professora Rosário Lima, agradeço o excelente apoio, disponibilidade e máxima dedicação ao longo deste caminho.

À Professora Ana Sousa Ferreira, agradeço a persistência e colaboração exímia, bem como todo o conhecimento transmitido.

A todos os docentes da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, que contribuíram para a minha formação e me ajudaram a desenvolver enquanto pessoa e futura psicóloga.

Aos meus pais e irmão, vai o meu principal agradecimento, por terem sempre acreditado em mim e por me apoiarem nas horas mais difíceis, fazendo com que tudo isto fosse possível.

Ao meu namorado, João Solano, pela sua companhia e força constante nesta demanda académica e profissional e pelo seu amor que foi sem dúvida uma das bases de peso em todo este processo.

Aos meus amigos, mais próximos, mais longínquos, mas de sempre e para sempre: a Amanda Gaspar, Ana Cristina, Verónica Freitas, Amanda Reis, Mara Sofia Jorge, entre outros não menos importantes, pela amizade insubstituível, pelas palavras, choros e sorrisos partilhados durante esta aventura.

No fundo, a todos os que foram acompanhando o meu crescimento nestes últimos anos, o meu profundo apreço pelo amparo e companhia prestados, nas boas e más alturas. Tornaram-me quem sou hoje.

RESUMO

A presente investigação tem como objetivo estudar a perceção de barreiras na carreira e a satisfação com os papéis de vida através da comparação entre homens e mulheres de casais heterossexuais. A amostra é constituída por 53 casais ($n = 106$) com idades compreendidas entre os 19 e os 58 anos. Os dados foram recolhidos através do Inventário de Perceção de Barreiras da Carreira – Revisto (IPCB-R) e da Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV).

Os resultados obtidos permitem-nos constatar que não existem correlações significativas entre a perceção de barreiras na carreira e a satisfação com os papéis de vida entre os membros do casal. Constatou-se, ainda, que nenhuma das dimensões do IPBC-R tem impacto na ESPV, e que apenas existem diferenças significativas entre as respostas do casal no que diz respeito às Dificuldades de socialização/*networking* e à Discriminação sexual e racial. Verificou-se, ainda, que não existem diferenças entre homens e mulheres no que diz respeito à perceção de barreiras na carreira em função da idade e da profissão. No que respeita às habilitações literárias, as diferenças só ocorrem ao nível da Mentalidade individual para os participantes masculinos. Relativamente à Satisfação com os papéis de vida, apenas se verificaram diferenças significativas na Satisfação com a família, para os homens.

No final, são discutidos os contributos do presente estudo para as práticas e gestão de recursos humanos, as suas limitações e possíveis linhas de investigação futuras.

Palavras-Chave: diferenças entre sexos, perceção de barreiras na carreira, satisfação com os papéis de vida.

ABSTRACT

This research aims to study the perceived career barriers and satisfaction with life roles by comparing men and women of heterosexual couples. The sample consists of 53 couples (n = 106) aged between 19 to 58 years. Data were collected through the Inventory Perception of Career Barriers - Revised (IPCB-R) and Satisfaction Scale with Life Roles (ESPV).

The results allow us to conclude that there are no significant correlations between the perception of barriers in career and satisfaction with life roles among the members of the couple. It was also found that none of the IPBC-R dimensions impacts the ESPV, and that there are only significant differences between the couple's answers with regard to the difficulties socializing/networking and sexual and racial discrimination.

There was also no difference between men and women with regard to the perception of barriers in career based on age and profession. With regard to educational level, the differences occur only at the level of individual mentality for male participants. Regarding to satisfaction with life roles, only significant differences were found in satisfaction with family for men.

At the end, are discussed the contributions of this study to the practice and management of human resources, their limitations and possible future research lines.

Keywords: gender differences, perceived career barriers, satisfaction with life roles.

ÍNDICE GERAL

RESUMO	ii
ABSTRACT	iii
ÍNDICE DE QUADROS	v
I. INTRODUÇÃO	1
II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
2.1. Gestão e Desenvolvimento da Carreira	3
2.1.1. Percepção de Barreiras na Carreira	6
2.2. Papéis de Vida	8
2.2.1. Satisfação com os Papéis de Vida	10
2.3. Percepção de Barreiras na Carreira e Satisfação com os Papéis de Vida	12
III. MÉTODO	15
3.1. Participantes	15
3.2. Instrumentos	15
3.2.1 Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira – Revisto (IPBC-R)	15
3.2.2 Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV)	17
3.3 Procedimento	17
IV. RESULTADOS	18
4.1. Análise Fatorial	18
4.2. Análise Descritiva e Coeficientes de Precisão	19
4.3. Análise das Hipóteses	21
V. DISCUSSÃO	30
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Análise Descritiva e Coeficientes de Precisão do IPCB-R e da ESPV (Escala e Subescalas) para ambos os sexos	19
Quadro 2 - Relação entre a Satisfação com os papéis de vida e a Percepção global de barreiras na carreira em função do sexo dos participantes (coeficiente de correlação de Spearman)	22
Quadro 3 - Relação entre a Satisfação global com os papéis de vida e as subescalas da Percepção de barreiras na carreira (coeficiente de correlação de Spearman)	22
Quadro 4 - Comparação da Percepção de barreiras na carreira e respectivas subescalas entre os membros do casal	23
Quadro 5 - Satisfação com os papéis de vida e respectivas subescalas entre os membros do casal	24
Quadro 6 - Satisfação com os papéis de vida em função da idade dos homens	25
Quadro 7 - Satisfação com os papéis de vida em função da idade das mulheres	25
Quadro 8 - Percepção de barreiras na carreira em função das habilitações literárias dos homens	26
Quadro 9 - Satisfação com os papéis de vida em função da profissão das mulheres	27
Quadro 10 - Comparação de médias da Satisfação com os papéis de vida em função da idade e da profissão dos homens	28
Quadro 11 - Comparação de médias da Percepção de barreiras na carreira em função da idade e da profissão dos homens	28
Quadro 12 - Comparação de médias da Satisfação com os papéis de vida em função da idade e da profissão das mulheres	29
Quadro 13 - Comparação de médias da Percepção de barreiras na carreira em função da idade e da profissão das mulheres	29

I. INTRODUÇÃO

Apesar da sua relevância, não existe consenso quanto ao significado da carreira, uma vez que pode ser utilizada em diversas situações, sendo porém evidente que, em todos os casos, expressa a ideia de um caminho a ser percorrido, isto é, algo estruturado e organizado (Baruch & Peiperl, 2000). Super (1980) defende que é fundamental articular os diversos papéis que o indivíduo desempenha no seu dia-a-dia, desmistificando a ideia de que se pode separar o desenvolvimento da carreira das demais dimensões do desenvolvimento humano. Dutra (2006) acrescenta que a carreira não deve ser entendida como um caminho rígido a seguir, mas como uma sequência de profissões e de trabalhos realizados ao longo da vida, que deve ser articulada de forma a conciliar o desenvolvimento das pessoas com o desenvolvimento das organizações.

Assim, tradicionalmente a carreira era vista como a adaptação do indivíduo a uma profissão, mas atualmente, as pessoas não dependem apenas da organização para desenvolver a sua carreira, pois esta encontra-se diretamente relacionada com as competências, experiências de vida e o grau de conhecimento de cada um (Aparício, Mello, Oliveira, & Calvosa, 2009). Por outro lado, durante o processo de desenvolvimento da carreira há barreiras que se relacionam quer com fatores pessoais (*e.g.*, falta de confiança, dificuldade em tomar uma decisão), quer contextuais (*e.g.*, discriminação sexual, estereótipos, conflito entre as exigências da carreira), que poderão dificultar o sucesso da mesma e afetar a satisfação e qualidade de vida dos indivíduos, pelo que é fundamental encontrar um equilíbrio entre os diversos papéis de vida (Swanson & Woitke, 1997).

A atividade profissional é uma constante na vida das pessoas e, apesar de ter assumido diferentes significados ao longo do tempo, é consensual entre os teóricos que o trabalho ocupa uma posição central na vida dos indivíduos (Harpaz & Fu, 2002). Contudo, segundo Greenhaus, Collins e Shaw (2003) o equilíbrio entre papéis ocorre quando o indivíduo está igualmente envolvido e satisfeito com os diferentes papéis que desempenha. Kirchmeyer (2000) acrescenta que um equilíbrio positivo surge quando se alcançam experiências satisfatórias em todos os domínios da vida, sendo para tal necessário que os recursos pessoais, tais como a energia, o tempo e o compromisso tenham uma boa distribuição entre e inter domínios, pelo que em determinadas condições o desempenho de vários papéis pode ser vantajoso. Barnett e Hyde (2001) reforçam que a qualidade do papel desempenhado é mais importante do que o número de papéis ou o tempo despendido em cada um deles.

As diversas esferas da vida já não se encontram separadas, o que causa grande impacto na vida das pessoas, principalmente devido ao aumento do número de casais cujos dois

elementos trabalham fora de casa. As exigências provocadas por essas alterações originam conflitos, sobretudo para as mulheres que, em muitos casos, não têm acesso às mesmas oportunidades de carreira (Choi & Park, 2014). Com as transformações advindas do século XXI, a perspectiva de desenvolvimento da carreira da mulher começa a ser repensada e a ganhar espaço no mercado atual. No entanto, as mulheres, ainda encontram barreiras tanto naturais (*e.g.*, filhos, família) como as impostas por organizações mais conservadoras (*e.g.*, restrições de carreira, funções de chefia), apesar de se verificarem algumas mudanças no mercado de trabalho relativamente à igualdade de género (Subramaniam, Arumugam, & Akeel, 2013).

A presente investigação incide no estudo da perceção de barreiras na carreira e a satisfação com os papéis de vida através da comparação entre homens e mulheres de casais heterossexuais, e encontra-se estruturada em quatro capítulos: o primeiro incide na revisão da literatura e os três restantes apresentam, respetivamente, o método, os dados decorrentes da investigação, e a discussão dos resultados.

O enquadramento teórico centra-se na gestão e desenvolvimento da carreira e nos papéis de vida, procurando descrever as diversas barreiras da carreira e o impacto que as mesmas têm na satisfação com os papéis de vida, em membros de casais heterossexuais.

O método debruça-se sobre a descrição da amostra em estudo, os instrumentos de medida utilizados, e o procedimento adotado. Será aplicada uma metodologia quantitativa que se entendeu ser a mais adequada à operacionalização do estudo a levar a cabo. São apresentados e analisados os dados obtidos, e por último discutidos os resultados, referenciando a literatura mais relevante nesta área. Será ainda elaborada uma reflexão crítica sobre o trabalho desenvolvido ao longo dos vários capítulos, apontando alguns dos seus limites e perspetivando outras questões de investigação.

II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. Gestão e Desenvolvimento da Carreira

Desde os tempos mais remotos que a atividade laboral tem um papel estruturante na vida das pessoas, pois além de permitir o desenvolvimento profissional e pessoal, assume três funções essenciais, nomeadamente, a económica (*e.g.*, fonte de rendimento), a social (*e.g.*, reconhecimento social, estatuto, interação social) e a psicológica (*e.g.*, fonte de identidade, autoestima e realização) (Blustein, 2006; Leong, Hartung, & Pearce, 2014).

Estas funções têm sido cada vez mais valorizadas pelas organizações, que começaram a promover o desenvolvimento da carreira dos seus trabalhadores (Niles & Harris-Bowlsbey, 2012). Embora nas últimas duas décadas, as organizações tenham abandonado a postura paternalista, e começado a responsabilizar os colaboradores pelo desenvolvimento da sua própria carreira, devem ser cada vez mais facilitadoras deste processo (Torrington, Hall, & Taylor, 2008).

Esta mudança verificou-se também ao nível do conceito de carreira, que deixou de significar estabilidade, estatuto e remuneração e passou a enfatizar a aprendizagem contínua e a alteração da identidade funcional. O termo carreira encontra várias definições na literatura, entre as quais a de Bilhim (2006, p. 288) segundo a qual “a carreira consiste em diversos estádios reconhecidos tanto pela pessoa como pela sociedade e cujo tempo de permanência de estádio para estádio sofre alguma variância de acordo com o tipo de profissão”.

O autor menciona ainda a importância de três fases de desenvolvimento de uma carreira: (1) fase do diagnóstico em que se identificam as capacidades, interesses e valores dos trabalhadores; (2) fase do direcionamento onde é determinado o tipo de carreira e os passos a dar para alcançar os objetivos definidos; (3) e fase de desenvolvimento em que são implementadas as ações necessárias para promover as capacidades do trabalhador.

Importa, também, referir que o estudo do desenvolvimento da carreira é constituído por dois aspetos indissociáveis: o planeamento da carreira e a gestão da carreira. O primeiro aspeto é um processo que implica a autoconsciência do indivíduo acerca das oportunidades, escolhas, condicionamentos e consequências com que se depara, ou seja, a identificação dos seus objetivos de carreira e a sequência dos passos a tomar para os atingir. A gestão da carreira, por sua vez, consiste na preparação, implementação e monitorização dos planos de carreira, seja a nível individual ou em conjunto com a organização (Hall, 1986). Por outro lado, Baruch (2006) defende que a carreira pode ser encarada a partir de quatro perspetivas: (1) desenvolvimento profissional; (2) atividade profissional; (3) sequência de empregos e

funções; (4) e sequência de experiências profissionais ao longo da vida. Estas várias perspetivas diferem quanto à maior ou menor responsabilidade tida, pela organização ou pelo próprio indivíduo, no controlo da carreira.

Greenhaus e Callanan (1994), por sua vez, desenvolveram um modelo que defende que a gestão da carreira implica um conjunto de atividades que incluem a exploração, a consciencialização, o estabelecimento de objetivos realistas de carreira direcionados para os resultados pretendidos, a implementação de estratégias e a avaliação.

A exploração diz respeito à recolha de informação relevante acerca do mundo do trabalho e da carreira pretendida. A consciencialização prende-se com o desenvolvimento exaustivo dos valores, interesses e capacidades de cada um, bem como das profissões e organizações desejadas, por forma a obter uma perceção adequada sobre as suas qualidades e características. O estabelecimento de objetivos realistas de carreira direcionados para os resultados pretendidos, caracteriza a adaptação à organização e a compreensão da forma como a mesma funciona. O novo colaborador deve demonstrar competência, responsabilidade e autonomia, sendo neste estágio que surgem as oportunidades de desenvolvimento da carreira. A implementação de estratégias, refere-se ao desenvolvimento e implementação de uma sequência de atividades que ajudem a atingir os objetivos estabelecidos, e a avaliação diz respeito à obtenção de *feedback* sobre a eficácia das estratégias e relevância dos objetivos (Torrington et al., 2008).

Este modelo de gestão da carreira permite visualizar a complexidade de fatores que influenciam os indivíduos e as suas carreiras, nomeadamente: as variáveis internas (*e.g.*, sexo, etnia, aptidões, interesses, personalidade, valores, estatuto socioeconómico, estilo de vida) e as variáveis externas (*e.g.*, condições de trabalho, prestígio ocupacional, mobilidade ocupacional, regulamentos de comportamento no trabalho, mercado de trabalho, sistemas de pagamento) (Isaacson & Brown, 2000).

Por outro lado, Super, Savickas e Super (1996) defendem um modelo de desenvolvimento da carreira constituído por duas dimensões: a dimensão latitudinal e a dimensão longitudinal. A dimensão latitudinal diz respeito aos múltiplos papéis, às interações e aos diferentes cenários em que os indivíduos se movem e atuam ao longo da vida, e que assumem maior ou menor importância consoante a fase da carreira em que se encontram. A dimensão longitudinal, por sua vez, caracteriza-se pela sequência desenvolvimentista dos diferentes papéis, desde a infância até à velhice, incidindo na forma como as pessoas se preparam e lidam com as tarefas das diferentes fases.

O novo paradigma associado ao desenvolvimento da carreira despoletou algumas teorias que procuram responder de forma mais eficaz às necessidades do meio ambiente, entre as quais a Teoria Sociocognitiva de Lent, Hackett e Brown (1996), que visa explicar o processo através do qual os indivíduos desenvolvem interesses (acadêmicos e profissionais), fazem escolhas profissionais e alcançam diferentes níveis de sucesso. Esta abordagem explora o impacto da interação entre os atributos pessoais e os fatores ambientais no desenvolvimento da carreira (Niles & Harris- Bowlsbey, 2012).

Neste contexto, Lent, Hackett e Brown (1999) referem três variáveis (internas) intrinsecamente ligadas, e através das quais os indivíduos regulam o seu comportamento: autoeficácia, as expectativas de resultado e os objetivos pessoais. A autoeficácia diz respeito à percepção da pessoa face à sua capacidade para organizar e executar as ações necessárias para alcançar um objetivo específico. As crenças de eficácia derivam de quatro fontes principais: o desempenho e realização profissionais, a aprendizagem, a persuasão social e o estado psicológico (Lent & Brown, 2006). As expectativas de resultado, refletem os *outputs* esperados a partir de determinado comportamento; e os objetivos pessoais traduzem a intenção do indivíduo em alcançar um resultado específico (Lent et al., 1996).

Todavia, os indivíduos que desenvolvem uma carreira deparam-se com dois grandes tipos de tensão: a que decorre entre a carreira e a família e a que deriva das diferenças de sexo existentes a nível profissional. Relativamente ao primeiro ponto, verifica-se que as pessoas têm uma dificuldade cada vez maior em encontrar tempo e energia para desempenhar os vários papéis de vida (*e.g.*, trabalho, família, lazer), pelo que as atividades familiares e outras que contribuem para a melhoria da qualidade de vida encontram-se, muitas vezes, secundarizadas perante as obrigações profissionais (Marks & MacDermid, 1996).

No que respeita ao segundo aspeto, Price (1997) refere que as carreiras e as experiências familiares diferem significativamente em função do sexo. No entanto, o modelo tradicional de famílias nucleares, com mães que ficam em casa a cuidar dos seus filhos e com pais que vão trabalhar para sustentar a família, já não é uma opção viável para muitos casais. Estas mudanças da sociedade deram origem a alterações profundas nos hábitos e estilos de vida das pessoas, que passaram a participar e a interagir com novos modelos de vivência social e laboral. Nesta sequência, os papéis de vida, tanto a nível profissional como familiar também se têm alterado, pelo que é fundamental encontrar um equilíbrio entre estas duas esferas, de modo a proporcionar maior satisfação e bem-estar aos indivíduos (Baruch, 2006).

Assim, um dos atuais desafios das organizações é fornecer aos seus colaboradores o suporte necessário para que possam planear e implementar um projeto de carreira e de vida,

que seja compatível com os objetivos da organização e que, simultaneamente, seja coerente com as suas competências, interesses e valores, o que também pode contribuir para ajudar os indivíduos a ultrapassar obstáculos que muitas vezes se traduzem em barreiras na carreira (Arnold & Cohen, 2008).

2.1.1. Perceção de Barreiras na Carreira

Segundo Super (1982) o conceito de carreira inclui todos os papéis de vida, mesmo os que se encontram fora do contexto laboral, pelo que os indivíduos que acreditam ser capazes de combinar as esferas pessoal e profissional devem ter atitudes e comportamentos que enfatizem o envolvimento em ambos os contextos. Deste modo, é importante compreender as barreiras que interferem com o processo de desenvolvimento da carreira, pois só assim é possível determinar os fatores que podem influenciar o sucesso dos indivíduos e das organizações das quais fazem parte.

Neste sentido, Swanson e Woitke (1997, p. 434) desenvolveram um modelo teórico que recorre às variáveis sociocognitivas para explicar o processo da perceção de barreiras da carreira, pois segundo os autores as barreiras na carreira são “acontecimentos ou condições, que ocorrem no âmbito da pessoa ou do seu meio ambiente e que dificultam o progresso da carreira”. Swanson, Daniels e Tokar (1996), acrescentam que as barreiras advêm de condições externas ou estados internos que dificultam o progresso da carreira. Neste âmbito, são influenciadas por características pessoais (*e.g.*, sexo, etnia, predisposição genética) e pelo ambiente/contexto (*e.g.*, fatores socioeconómicos, discriminação sexual, condições facilitadoras, barreiras percecionadas), pelo que a avaliação que a pessoa faz de uma barreira requer um processo com dois momentos distintos. Num primeiro momento, a pessoa pensa acerca da possibilidade da barreira poder existir (expectativa de resultado) e num segundo momento reflete em que medida tal barreira pode ou não ser superada (expectativa de autoeficácia) (Lent & Brown, 2006).

Swanson e Woitke (1997) consideram, ainda, que as barreiras são passíveis de ser superadas dependendo do grau de dificuldade, da barreira específica e do próprio indivíduo. Deste modo, Cardoso (2006) perspetiva as variáveis contextuais de três modos distintos: primeiro num contexto próximo do indivíduo (*e.g.*, família, amigos, condição financeira); depois num contexto mais distante, como a sociedade em geral (*e.g.*, instituições, economia, quadros políticos e religiosos) onde se podem situar uma multiplicidade de variáveis que influenciam a perceção de barreiras; e por último, diferencia as variáveis do contexto, como

distantes e próximas do momento da decisão vocacional/profissional, de modo a facilitar a compreensão do seu efeito nas escolhas da carreira.

O estudo da percepção de barreiras na carreira surgiu da necessidade de aprofundar o desenvolvimento da carreira nas mulheres, dada a discrepância entre as capacidades destas e as funções que lhes eram atribuídas. Posteriormente, foi alargado a outras populações, também estas consideradas grupos minoritários (Cardoso, 2009).

Vários estudos têm demonstrado que as mulheres percecionam mais barreiras na carreira do que os homens, nomeadamente ao nível da discriminação sexual, estereótipos, falta de confiança, conflito entre as exigências da carreira e os filhos, preparação inadequada, dificuldades na tomada de decisão e insatisfação com a carreira (Michailidis, Morphitou, & Theophylatou, 2012; Raque-Bogdan, Klingaman, Martin, & Lucas, 2013; Subramaniam et al., 2013).

Barsh, Devillard e Wang (2012), reuniram as barreiras características das mulheres em quatro grupos principais: mentalidade organizacional, mentalidade individual, obstáculos estruturais e estilo de vida.

A mentalidade organizacional retrata os comportamentos próprios dos colaboradores da organização à qual pertencem, que pode despoletar barreiras relacionadas com um modelo de gestão masculino (*e.g.*, capacidade inata dos homens para liderar, disponibilidade constante, maior compromisso para com a organização, tendência dos homens para promover outros homens) (Barsh & Yee, 2011).

A mentalidade individual diz respeito às barreiras, muitas vezes, impostas pelas próprias mulheres, nomeadamente, o decréscimo da vontade em progredir na carreira à medida que vão envelhecendo, a valorização de profissões e tarefas que envolvem o contacto próximo com os colegas, menor grau de satisfação para com a profissão, maior probabilidade de rejeitarem movimentações na carreira, a insegurança, o autoconceito e a propensão para objetivos pouco ambiciosos (Michailidis et al., 2012).

Os obstáculos estruturais prendem-se essencialmente com as obrigações das mulheres fora do contexto de trabalho e que as privam de oportunidades para desenvolver novas relações/contactos (*networking*), constituindo assim um obstáculo ao seu progresso na carreira. Consideram-se ainda, barreiras estruturais: o reduzido número de mulheres no topo das organizações, as normas que discriminam as mulheres relativamente ao salário, as práticas de recrutamento, as oportunidades de promoção e desenvolvimento, a falta de apoio da cultura empresarial e o assédio sexual (Washington, 2010).

Por fim, as barreiras associadas ao estilo de vida, dizem respeito à dualidade de papéis (trabalho-família), com que habitualmente a mulher se depara e à exigência imposta pelos mesmos. O esforço para equilibrar a vida familiar e profissional resulta em interrupções no trabalho e, conseqüentemente, na diminuição de possibilidades para a mulher desenvolver a sua carreira (Subramaniam et al., 2013).

Um estudo realizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE, 2014), revela que o número de ausências apresentado pelas mulheres é duas vezes superior ao dos homens, prendendo-se a principal razão referida com a necessidade de cuidar da família. Por outro lado, Choi e Park (2014), referem que as mulheres vivenciam níveis mais elevados de conflito trabalho-família do que os homens, pois ao assumirem mais frequentemente as responsabilidades domésticas, deixam a sua carreira para segundo plano e, muitas vezes, abdicam dela.

Pode-se, assim, afirmar que, apesar de se verificarem algumas mudanças no mercado de trabalho relativamente à igualdade de género, as mulheres ainda não têm a mesma representação e tratamento do que os homens, constatando-se que as barreiras anteriormente descritas continuam a limitar e a dificultar o desenvolvimento da carreira das mulheres (Subramaniam et al., 2013).

2.2. Papéis de Vida

Ao longo da vida, uma pessoa desempenha vários papéis sociais que definem o seu estilo de vida, tendo a sequência e integração desses papéis grande relevância no desenvolvimento e gestão da carreira (Brott, 2005), que segundo Super (1980, p. 286), pode ser definida como “a sequência ou combinação de posições profissionais ocupadas ao longo da vida”. Na mesma linha, Savickas (2001) acrescenta, que a carreira é a trajetória de uma pessoa em termos do papel de trabalho e que se diferencia de outras carreiras relacionadas com os vários papéis de vida (*e.g.*, família, escola, amigos).

A multiplicidade de papéis desempenhados pelo indivíduo pode, em determinados momentos da vida, gerar conflitos de ordem quantitativa (quando os papéis simultâneos requerem grande quantidade de tempo) ou qualitativa (quando os papéis desempenhados simultaneamente requerem orientações valorativas conflitantes) (Sverko, Babarovic, & Sverko, 2008). No entanto, Super e colaboradores (1996) defendem que, a simultaneidade no desempenho de papéis pode enriquecer a vida e ser uma fonte de satisfação, uma vez que permite que o indivíduo desenvolva um maior número de capacidades, interesses e valores.

O conflito que ocorre, mais frequentemente, na execução de diferentes papéis de vida é o conflito que decorre entre o trabalho e a família e que, muitas vezes, gera consequências a nível organizacional, nomeadamente a intenção de saída (*turnover*), o absentismo e a diminuição do desempenho organizacional (Geurts & Demerouti, 2003).

Segundo Greenhaus e Powell (2006), este tipo de conflito resulta de três elementos: o tempo, a tensão e o comportamento. O conflito baseado no tempo, ocorre quando a quantidade de tempo dedicada a um domínio dificulta ou impossibilita a execução de tarefas de outro domínio; o conflito baseado na tensão, refere-se à exaustão emocional que resulta da redução da eficiência num segundo papel de vida, devido ao cansaço e ao stress subjacentes a um primeiro domínio; o conflito baseado no comportamento, surge quando os comportamentos que são eficientes num domínio de vida não são funcionais num outro domínio.

Neste sentido, Lassance e Sarriera (2009) salientam a necessidade de articular os diferentes papéis, pois o desenvolvimento profissional é indissociável do pessoal. E apesar do trabalho ter um papel crucial na sociedade contemporânea, é apenas um de entre os vários papéis que uma pessoa desempenha. O facto de se desempenharem simultaneamente diferentes papéis, poderá dificultar a *performance* e o sucesso de cada um. Assim, é fundamental que as organizações se preocupem com a vida dos seus colaboradores fora do contexto de trabalho, uma vez que a qualidade de vida nas diferentes áreas está positivamente relacionada com a satisfação com a vida em geral, que por sua vez está diretamente associada à satisfação no trabalho (Keeney, Boyd, Sinha, Westring, & Ryan, 2013).

Estudos desenvolvidos por Fuss, Nubling, Hasselhorn, Schwappach e Rieger (2008), sugerem que não existem diferenças ao nível do compromisso com os papéis familiares e de trabalho em função da variável sexo, mas a grande maioria das pesquisas aponta para uma maior participação e empenho das mulheres em relação à esfera doméstica, o que conduz a índices mais elevados de stress e menor perceção de bem-estar. Por outro lado, Ammons e Kelly (2008) referem que as diferenças entre homens e mulheres diminuem à medida que o nível profissional progride, embora as mulheres revelem maior participação nos papéis ligados à família. Bakker, Demerouti e Dollard (2008), acrescentam que os casais com dupla carreira, valorizam o apoio mútuo na distribuição e realização das tarefas domésticas, principalmente os casais com filhos.

Super (1980, p. 288), defende que “os papéis estruturam a vida e conferem-lhes significado”, pelo que os diferentes estilos de vida são constituídos pelas relações que decorrem de cada um desses papéis e da totalidade dos mesmos em determinado momento da

vida. O autor refere, ainda, que os papéis podem ser centrais em determinados momentos e, em outros, podem tornar-se secundários ou inexistentes. Assim, a articulação dos vários papéis permite estruturar, direcionar e tipificar a função do indivíduo na sociedade, sendo que os papéis centrais constituem “o cerne de quem o indivíduo é e são fundamentais para a sua identidade e para a sua satisfação com a vida” (Savickas, 2002, p. 159).

2.2.1. Satisfação com os Papéis de Vida

A atividade profissional ocupa cada vez mais espaço na esfera de vida do ser humano, sendo que é essencial que os indivíduos se sintam bem com as funções que exercem e com as suas vivências em contexto de trabalho. Contudo, é importante considerar a importância que outros papéis podem desempenhar na vida dos indivíduos, como meio de satisfação de necessidades e de bem-estar (Conte, 2003). Entre os principais papéis de vida que um indivíduo pode desempenhar, encontram-se: o de filho, o de estudante, o de cidadão, o de trabalhador, o de cônjuge, o de progenitor, o de pensionista, e papéis relativos a tempos livres (lazer), casa, família e serviços à comunidade (Super, 1980).

Apesar da importância atribuída à progressão na carreira, os indivíduos começam a valorizar, cada vez mais, o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, pelo que as suas competências, valores e interesses podem ser cumpridos através de diversos papéis sociais, e não apenas do papel de trabalhador (Brown, Bimrose, Barnes, & Hughes, 2012).

Segundo Silva (2007), o valor atribuído a atividades de lazer tem vindo a aumentar progressivamente, o que poderá ser explicado pela diminuição das semanas de trabalho, pela disponibilidade de recursos recreativos, e pela importância atribuída a um estilo de vida mais saudável e mais centrado no bem-estar individual (Lima, Cruz, & Rafael, 2014). Estas atividades, motivadas por objetivos que os indivíduos estabelecem para o seu próprio bem, contribuem para uma maior satisfação com os diferentes papéis de vida que desempenham (Hofer, Busch, & Kiessling, 2008).

Esta nova perspetiva que procura articular os diversos papéis de vida levou a que alguns teóricos desenvolvessem a Teoria do Equilíbrio de Papéis. Segundo Marks e MacDermid (1996), esta teoria constitui uma alternativa à visão hierárquica dos papéis familiares e profissionais e opõe-se à ideia de que é com base na importância de determinado papel que o indivíduo hierarquiza os múltiplos papéis que desempenha. Os autores defendem que os indivíduos podem demonstrar um compromisso idêntico com todos os papéis que desempenham e encontrar um equilíbrio entre os mesmos, de forma a responder com sucesso a cada um deles.

Grzywacz e Carlson (2007), acrescentam que o equilíbrio não depende da prioridade atribuída aos papéis, mas sim da flexibilidade de ajustamento dos mesmos, ou seja, um bom equilíbrio não é o que restringe ou prioriza os papéis, mas aquele que expande de forma ativa a sua identidade através da dedicação e envolvimento com os múltiplos papéis (Carlson, Grzywacz, & Zivnuska, 2009).

Na mesma linha, Super (1980) propõe um Modelo da Importância dos Papéis, que se baseia no projeto internacional coordenado por este autor – *Work Importance Study* (WIS) – e segundo o qual, os diferentes domínios de vida são avaliados através de três componentes: a adesão (componente afetiva), o conhecimento (componente cognitiva) e a participação (tempo e esforço dedicados ao desempenho de um papel). Todavia, os níveis de adesão, conhecimento e participação, não são experienciados pelos indivíduos da mesma forma, pois a importância atribuída a cada papel é expressa através de atitudes, emoções e compromissos, bem como do conhecimento que o indivíduo possui sobre o mesmo.

A fronteira entre as esferas profissional e familiar é cada vez mais ténue, pelo que o equilíbrio entre as duas se reveste de uma enorme importância para o indivíduo, pois afeta significativamente os seus níveis de bem-estar, as suas atitudes e os seus comportamentos (Chambel & Ribeiro, 2012). No entanto, a exigência e desafios constantes das situações de trabalho, torna que a gestão dos diferentes papéis de vida, para além do familiar, seja considerada uma tarefa difícil, pois a importância atribuída a esses papéis encontra-se positivamente correlacionada com a satisfação sentida no desempenho das atividades subjacentes aos mesmos (Agostinho, 2013). Bhowon (2013), acrescenta que o trabalho interfere de forma significativa com todos os aspetos da vida, podendo o efeito ser positivo e/ou negativo. E embora a satisfação possa ser um importante indicador do bem-estar subjetivo, a mesma poderá variar de acordo com os diferentes papéis que as pessoas desempenham, e com os vários contextos em que se encontram envolvidas. Sobretudo, os contextos familiar e profissional tocam-se de várias formas, fazendo surgir a necessidade de procurar o equilíbrio entre ambos, equilíbrio esse que passa pela distribuição e investimento de recursos (*e.g.*, tempo, atenção, envolvimento psicológico) de forma equitativa pelos diferentes papéis que o indivíduo desempenha (Greenhaus et al., 2003). Todavia, Carlson e Grzywacz (2008) defendem que o equilíbrio entre os múltiplos papéis não depende apenas da distribuição equitativa de recursos entre papéis, mas sim da satisfação do indivíduo relativamente a estes.

E apesar do trabalho e da família se afetarem mutuamente, o primeiro não tem necessariamente que ter efeitos negativos no segundo, pois quando o trabalho é experienciado

positivamente poderão emergir efeitos positivos na família, ou seja, o trabalho e a família poderão funcionar como fontes de significado e de identidade através das quais homens e mulheres equilibram os seus compromissos (Harpaz & Fu, 2002). Contudo, Subramaniam e colaboradores (2013) referem que o conflito trabalho-família é a barreira na carreira mais frequentemente referida pelos trabalhadores.

Esta necessidade de conciliar o trabalho e a família tornou-se uma das preocupações centrais das organizações, que ao terem consciência de que um trabalhador satisfeito é um trabalhador motivado e comprometido com o seu trabalho, começam a apoiar os seus colaboradores através de “*políticas amigas da família*”. Ao reconhecerem estas necessidades começam a implementar políticas que permitam aos trabalhadores realizarem-se simultaneamente como profissionais e como membros de uma família (Voydanoff, 1993). Neste contexto, Hall e Richter (1988, p. 213) defendem que “as organizações deverão ajudar os seus trabalhadores a definir os limites entre o trabalho e a casa, os quais deverão ser mais flexíveis do que habitualmente são. O valor do tempo de transição entre a casa e o trabalho deverá ser reconhecido e, a família deverá ser mais conscienciosamente integrada na carreira e na gestão de recursos humanos.”

Mas além do trabalho e da família, é importante salientar as atividades de lazer e dedicar-lhes algum tempo, assim como aproveitar as suas capacidades para desempenhar atividades do seu interesse (Lima, 2001). Assim, é possível que o indivíduo desempenhe diferentes papéis e oscile entre um e outro no decorrer de um mesmo dia, podendo estar comprometido com os diversos papéis e assumir várias identidades, apesar das mesmas não se revestirem do mesmo nível de importância e de satisfação (Bhowon, 2013). A satisfação com os diferentes papéis de vida depende do grau de envolvimento e do contexto onde os mesmos são desempenhados, pelo que uma sobrecarga de papéis pode originar conflitos, constrangimentos de tempo e/ou dificuldades comportamentais que podem comprometer o bem-estar e a qualidade de vida dos indivíduos (Janeiro & Lima, 2011, 2012).

2.3. Perceção de Barreiras na Carreira e Satisfação com os Papéis de Vida

Até muito recentemente, a relação entre a esfera da vida pessoal e profissional raramente era tida em consideração. Sendo que atualmente, são tidas como áreas intrinsecamente ligadas, os gestores debatem-se com a problemática de como abordar as questões do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal de modo a proporcionar maior satisfação aos seus colaboradores (Price, 1997). Assim, é primordial que as organizações se tornem mais flexíveis, menos hierarquizadas, mais dinâmicas e optimizadoras do potencial

dos seus colaboradores, e que desenvolvam formas de trabalho com conteúdos funcionais que lhes permitam responder aos desejos dos trabalhadores, às novas tendências do mercado e às exigências do meio envolvente (Voydanoff, 1993).

A ocorrência de alterações sociodemográficas também aponta para a necessidade das organizações e dos indivíduos compreenderem a dinâmica do conflito de papéis, porque só através de uma gestão equilibrada entre o trabalho e a vida privada (*e.g.*, família, amigos, lazer, comunidade) se conseguirão verdadeiras vantagens competitivas (Stephens & Sommer, 1996).

Marks e MacDermid (1996), defendem que os diferentes papéis se organizam num sistema total, flexível e não hierárquico e que os indivíduos se podem comprometer igualmente com todos os papéis desse sistema, expandido assim, a sua identidade. Neste sentido, o equilíbrio é visto como um compromisso total com cada um dos papéis de modo a responder da melhor forma a cada um deles. Na mesma linha, Grzywacz e Carlson (2007) referem que o equilíbrio não depende da priorização de papéis, mas sim da flexibilidade de negociação dos mesmos. O enfoque é colocado no desempenho das diferentes atividades/responsabilidades que estão associadas a cada papel, e tanto o trabalho como a família são entendidos como viáveis e enriquecedores.

Um equilíbrio dinâmico e saudável entre os múltiplos papéis evita a pressão, a restrição do número de papéis e/ou a hierarquização dos mesmos, pois é através deste equilíbrio que se procura expandir ativamente a identidade de cada um e a dedicação e envolvimento nos mesmos (Carlson et al., 2009).

Como referido anteriormente, o crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho tem provocado mudanças nos papéis sociais, tradicionalmente, atribuídos aos indivíduos, ampliando assim o número de casais com “dupla-carreira” (Diniz, 1995).

As constantes pressões económicas e sociais contribuíram para que as mulheres assumam um papel mais ativo fora de casa, não apenas no mercado de trabalho, mas também na sociedade em geral. Assim, as mulheres começam a lidar com exigências que limitam o seu envolvimento em tarefas familiares, e os homens começam a desenvolver outras prioridades além do trabalho, entre as quais o aumento da sua participação no contexto familiar. À medida que os indivíduos tentam equilibrar as exigências advindas das duas esferas, aumenta o conflito trabalho-família, sendo esta a principal barreira na carreira referida na literatura. Deste modo, é fundamental que ambos os membros do casal sejam capazes de mudar as expectativas aprendidas e passem a dividir responsabilidades sem que esta divisão seja baseada numa perceção estrita dos papéis de género (Gilbert & Rachlin,

1987). A complexidade destas tarefas leva a que os casais cujos dois elementos trabalham fora de casa, vivenciem sintomas de stresse e conflito, à medida que tentam incorporar nas suas tarefas, comportamentos que tradicionalmente têm sido associados ao sexo oposto.

Estes conflitos surgem porque ambos os cônjuges tentam lidar criativamente com as várias barreiras, nomeadamente: sobrecarga de papéis, falta de parâmetros e modelos de conduta, questões ligadas aos papéis sexuais, identidade pessoal e autoestima, pressões e sanções do meio social e falta de sistemas de apoio (Williams, 2000). Goldenberg e Goldenberg (1984) acrescentam que as mulheres que realizam um maior número de responsabilidades domésticas e familiares tendem a estar menos satisfeitas profissionalmente do que os seus cônjuges. No entanto, as mulheres destes casais raramente relatam ou demonstram insatisfação com o desequilíbrio que ocorre na divisão de tarefas.

Um estudo com casais heterossexuais, desenvolvido por Peake e Harris (2002) revela que apesar das mulheres desejarem um estilo de vida com múltiplos papéis, por vezes, torna-se difícil conseguir conciliar e integrá-los na sua vida cotidiana, pois ao contrário das gerações anteriores em que a divisão de papéis era clara, esses papéis já não são fixos e normativos. E apesar das inúmeras investigações realizadas acerca desta temática, os resultados mantêm-se contraditórios. Se por um lado Thompson e Blau (1993) defendem que, colaboradores com níveis elevados de conflito trabalho-família se encontram mais satisfeitos profissionalmente; por outro lado, Allen, Herst, Bruck e Sutton (2000) demonstram que, os colaboradores se encontram menos satisfeitos com a sua atividade profissional.

Esta divergência pode dever-se à diversidade de ambientes encontrados nas organizações. No entanto, é consensual que a flexibilidade de horário, a autonomia e a transferência do local de trabalho para o espaço doméstico, são considerados aspetos moderadores do conflito de papéis, pois favorecem o convívio familiar e a organização pessoal das tarefas dos trabalhadores com responsabilidades como o cuidar da casa e dos filhos, entre outras atividades consideradas relevantes para a autorrealização dos indivíduos (Fursman & Zodgekar, 2009).

A forma como homens e mulheres conseguem equilibrar os múltiplos papéis tem sido considerada um desafio da sociedade contemporânea, pelo que as organizações começam a valorizar cada vez mais a satisfação e bem-estar dos seus colaboradores, e apesar do trabalho continuar a ser central na vida das pessoas o desempenho dos outros papéis, também, deve ser contemplado (Barnett, 2004).

Com base na revisão de literatura efetuada, tem-se como objetivos verificar em que medida é que as variáveis em estudo se relacionam entre si, bem como analisar a influência de

variáveis sócio-demográficas (*e.g.*, idade, sexo, habilitações literárias, profissão) na amostra em estudo. Nesta sequência, formulam-se as seguintes hipóteses de investigação:

H₁: Espera-se uma relação direta entre a perceção de barreiras na carreira e a satisfação com os papéis de vida.

H₂: Espera-se que existam diferenças significativas na perceção de barreiras na carreira e na satisfação com os papéis de vida entre os membros do casal.

H₃: Espera-se que existam diferenças significativas na perceção de barreiras na carreira e na satisfação com os papéis de vida em função da idade dos participantes.

H₄: Espera-se que existam diferenças significativas na perceção de barreiras na carreira e na satisfação com os papéis de vida em função das habilitações literárias dos participantes.

H₅: Espera-se que existam diferenças significativas na perceção de barreiras na carreira e na satisfação com os papéis de vida em função da profissão dos participantes.

III. MÉTODO

3.1. Participantes

Participaram neste estudo 53 casais heterossexuais ($n = 106$). A idade das mulheres oscila entre os 19 e os 58 anos ($M = 39.11$; $DP = 10.12$) e a dos homens entre os 22 e os 58 anos ($M = 40.83$; $DP = 9.80$). Relativamente às habilitações literárias verificou-se que a maioria dos sujeitos (homens: 66% ; mulheres: 47.2%) frequentou uma licenciatura.

Devido à grande diversidade de profissões mencionadas pelos participantes, as mesmas foram agrupadas de acordo com a Classificação Nacional de Profissões (INE, 2011). O Gráfico 1 mostra que a categoria mais frequente entre os participantes de ambos os sexos é a do Grupo 2 (Especialistas das atividades intelectuais e científicas), mencionada por 71.7% dos homens e 62.3% das mulheres, seguindo-se o Pessoal Administrativo (Grupo 4) com 20.8% para as mulheres e os Técnicos e profissionais de nível intermédio (Grupo 3) para os homens (11.3%).

3.2. Instrumentos

3.2.1. Inventário de Perceção de Barreiras da Carreira – Revisto (IPCB-R)

A perceção das barreiras na carreira foi avaliada através do Inventário de Perceção de Barreiras da Carreira-Revisto (IPBC-R), que consiste numa tradução e adaptação de Reis

(2014) à população portuguesa do *Career Barriers Inventory-Revised* (CBI-R), desenvolvido por Swanson e colaboradores (1996).

O IPBC-R é um instrumento multidimensional, dirigido a adultos e adolescentes (universitários), que avalia um vasto número de barreiras da carreira. Surgiu da necessidade de reconstruir o instrumento *Career Barriers Inventory* (CBI), que além do demorado tempo de aplicação possuía escalas com itens dispensáveis à medição do constructo em causa (Cardoso, 2009; Swanson et al., 1996).

O CBI-R é composto por 70 itens que se encontram organizados em 13 escalas: discriminação sexual (itens 7, 26, 43, 46, 48, 49 e 63); falta de confiança (itens 18, 21, 41 e 45); conflito de papéis múltiplos (itens 4, 11, 17, 28, 40, 44, 60 e 69); conflito entre as exigências da carreira e os filhos (itens 2, 15, 19, 23, 33, 37 e 53); discriminação racial (itens 3, 12, 24, 36, 51 e 54); preparação inadequada (itens 29, 35, 58, 62 e 66); desaprovação por pessoas significativas (itens 20, 47 e 70); dificuldades na tomada de decisão (itens 1, 5, 14, 27, 38, 39, 55 e 59); insatisfação com a carreira (itens 9, 22, 30, 32 e 57); desencorajamento em escolher carreiras não tradicionais (itens 10, 31, 52, 64 e 67); deficiências/problemas de saúde (itens 6, 13 e 25); restrições do mercado de trabalho (itens 16, 34, 56 e 68), e dificuldades de socialização/*networking* (itens 8, 42, 50, 61 e 65).

As respostas são dadas através de uma escala de *Likert* de sete pontos que oscila entre 1 - Não dificultaria de todo e 7 - Dificultaria totalmente. Assim, quanto maior é o valor da média do somatório dos itens, maior é a perceção de que a barreira apresentada dificulta o progresso na carreira.

As dimensões do questionário desenvolvido por Swanson e colaboradores (1996) apresentaram coeficientes de alfa de Cronbach que variam entre .64 e .86 ($M = .77$), o que sugere uma consistência interna satisfatória (Kline, 2000). Foram, ainda, encontradas correlações significativas entre os 13 fatores que variam entre .27 e .80 ($M = 0.60$).

A validação para a população portuguesa, revelou bons índices de consistência interna entre .71 e .92 nos estudos de Cardoso (2006, 2009). A versão do IPBC-R utilizada neste trabalho, também apresenta elevados índices de precisão, a oscilar entre .80 e .95 para as 13 subescalas e entre .87 e .97 para os 5 fatores encontrados: Mentalidade individual (itens 1, 5, 8, 14, 18, 21, 22, 27, 29, 32, 35, 38, 39, 41, 45, 58, 59, 62, 66, 68), Discriminação sexual e racial (itens 3, 6, 7, 12, 13, 24, 25, 26, 33, 36, 37, 43, 46, 48, 49, 51, 54, 63, 67), Desaprovação por pessoas significativas (itens 20, 28, 31, 40, 42, 44, 47, 52, 53, 64, 69, 70), Dificuldades de socialização/*networking* (itens 30, 50, 55, 56, 57, 61, 65) e Conflito trabalho-família (itens 2, 4, 9, 11, 15, 16, 17, 19, 23).

3.2.2. Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV)

A ESPV (Janeiro & Lima, 2011, 2012) é constituída por 11 itens que visam avaliar a satisfação dos indivíduos relativamente ao desempenho em três papéis de vida: trabalho (itens 1, 2, 4 e 11), família (itens 3, 5 e 10) e lazer (itens 6, 7, 8 e 9).

Para cada item existem cinco possibilidades de resposta, apresentadas numa escala tipo *Likert* que oscila entre 1 – Discordo totalmente e 5 – Concordo totalmente. Quanto mais elevada for a pontuação, maior é a satisfação com o papel de vida correspondente.

A ESPV, inicialmente composta por 12 itens, foi utilizada em dois estudos: um com adultos trabalhadores com idades superiores a 35 anos (Janeiro & Lima, 2011), e outro com trabalhadores do setor farmacêutico (Janeiro & Lima, 2012). Apesar dos índices de consistência interna obtidos nessas investigações se terem revelado bastante elevados (respetivamente, alfas de *Cronbach* de .78 e .83) houve necessidade de eliminar e reformular alguns dos itens, no sentido de se obter a estrutura conceptual proposta para o seu desenvolvimento – satisfação com o papel profissional, familiar e de lazer (Janeiro & Lima, 2012).

A ESPV tem sido utilizada em diversos estudos exploratórios, entre os quais os de Agostinho (2013), Anjos (2013) e Silva (2015), que também obtiveram uma estrutura tridimensional com uma elevada consistência interna, reforçando, assim, a importância da sua utilização no estudo da satisfação com os papéis de vida.

3.3. Procedimento

O procedimento adotado iniciou-se com o contacto junto de vários casais no sentido de averiguar se possuíam os requisitos necessários à participação no estudo, bem como para obter a autorização necessária para aplicar as duas provas, tendo esta sido concedida pelos participantes.

Previamente à aplicação dos instrumentos foram esclarecidos os objetivos do estudo, tendo sido assegurada a confidencialidade dos resultados e a garantia de que os mesmos se destinam a fins meramente académicos. Os dados foram recolhidos entre Janeiro e Agosto de 2015, tendo sido distribuídos 170 questionários e devolvidos 106, com uma taxa de resposta de 62.3%.

Distribuído o consentimento informado, os participantes foram avisados que poderiam abandonar o estudo a qualquer momento, se assim o desejassem. A aplicação das duas provas aos dois membros do casal demorou cerca de uma hora, tendo sido realizada presencialmente.

Após a recolha das respostas às provas, procedeu-se ao tratamento estatístico dos dados utilizando-se para o efeito o programa IBM-SPSS (versão 22).

IV. RESULTADOS

Num primeiro momento serão apresentados os resultados decorrentes da análise fatorial da ESPV, após o que se procederá à análise descritiva (medidas de tendência central e de dispersão) e da precisão (coeficientes alfa de *Cronbach*) dos instrumentos de medida utilizados. Com o objetivo de confirmar ou infirmar as hipóteses de investigação inicialmente formuladas, foi realizada uma análise correlacional das variáveis em estudo, e por fim análises comparativas em função das variáveis idade, habilitações literárias e profissão dos participantes.

4.1. Análise fatorial

Através da análise fatorial exploratória procurou-se compreender a estrutura interna da ESPV, estimando os fatores comuns pela análise de componentes principais com rotação varimax e usando o critério de Kaiser. À semelhança dos estudos realizados por Agostinho (2013), Anjos (2013) e Janeiro e Lima (2011, 2012), foi forçada a saturação a três fatores, e calculado o indicador de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO_H = .71$ e $KMO_M = .79$) que demonstrou não existirem problemas de identidade nos dados e que as correlações entre os itens foram suficientes e adequadas.

A percentagem de variância explicada para as três componentes obtidas foi de 69.6% para os homens e 72.72% para as mulheres, sendo estes valores considerados bastante satisfatórios (Pasquali, 1999). Da interpretação das estruturas fatoriais, obteve-se para ambos os sexos uma primeira componente que explica 28.1% e 25.52% (respetivamente para os homens e para as mulheres) da variância dos itens referentes à dimensão Trabalho (itens 1, 2, 4 e 11). A segunda componente apresenta uma variância explicada de 23% (sexo masculino) e de 25.19% (sexo feminino), correspondendo à dimensão Lazer (itens 6, 7, 8 e 9), e a terceira componente com um peso menor diz respeito à dimensão Família (itens 3, 5 e 10) e apresenta uma variância explicada de 18.5% e de 22.02%, respetivamente, para os homens e para as mulheres.

4.2. Análise Descritiva e Coeficientes de Precisão

O Quadro 1 apresenta as médias, desvios-padrão e coeficientes de precisão, para ambos os sexos, do IPBC-R e da ESPV no global e respetivas subescalas.

Quadro 1 - Análise Descritiva e Coeficientes de Precisão do IPCB-R e da ESPV (Escala e Subescalas) para ambos os sexos

Dimensões	Sexo	Média	Desvio-Padrão	Alfa de Cronbach	Nº itens
Percepção de barreiras na carreira (global)	Masculino	4.70	1.00	.97	70
	Feminino	4.93	.88	.96	
Mentalidade individual	Masculino	5.02	1.07	.93	20
	Feminino	5.21	.94	.92	
Discriminação sexual e racial	Masculino	4.80	1.27	.94	19
	Feminino	5.15	1.23	.93	
Desaprovação por pessoas significativas	Masculino	4.27	1.23	.89	12
	Feminino	4.36	1.01	.83	
Dificuldades de socialização / <i>networking</i>	Masculino	4.40	1.19	.82	7
	Feminino	4.82	.94	.66	
Conflito trabalho-família	Masculino	4.58	.88	.54	9
	Feminino	4.76	.92	.75	
Satisfação com os papéis de vida (global)	Masculino	4.21	.62	.83	11
	Feminino	4.21	.60	.87	
Satisfação com o trabalho	Masculino	3.99	.97	.89	4
	Feminino	3.89	.86	.84	
Satisfação com o lazer	Masculino	4.25	.78	.80	4
	Feminino	4.28	.72	.80	
Satisfação com a família	Masculino	4.45	.69	.65	3
	Feminino	4.55	.64	.86	

Relativamente à ESPV, constata-se resultados médios elevados para a escala global ($M_H = 4.21$, $DP_H = .62$; $M_M = 4.21$, $DP_M = .60$) para ambos os sexos, o que sugere que os participantes, de um modo geral, sentem-se satisfeitos com o desempenho dos papéis trabalho, lazer e família. Analisando as três subescalas em separado, verifica-se que as médias mais elevadas ao nível da Satisfação com o trabalho pertencem ao sexo masculino ($M = 3.99$; $DP = .97$), e que as mulheres são as que apresentam valores superiores no que respeita à Satisfação com o lazer ($M = 4.28$; $DP = .72$) e com a Família ($M = 4.55$; $DP = .64$). Apesar dos elevados níveis de satisfação em todas as dimensões (Escala de *Likert* de 1 a 5), constatou-se que, independentemente do sexo dos participantes, estes sentem-se menos satisfeitos com a atividade profissional que desempenham comparativamente com os papéis de lazer e de família.

Observando o Quadro 1 verifica-se que as mulheres têm resultados médios mais elevados do que os homens em todas as dimensões do IPBC-R, o que sugere que os indivíduos do sexo feminino tendem a perceber com mais frequência as barreiras na carreira, sendo a Mentalidade individual a barreira que apresenta médias superiores em ambos os sexos, e a Desaprovação por pessoas significativas a que revela médias mais baixas.

A consistência interna da ESPV traduziu-se em valores que se revelam adequados ($\alpha_H = .83$; $\alpha_M = .87$), bem como ao nível da dimensão Satisfação com o trabalho ($\alpha_M = .97$; $\alpha_F = .86$) e Satisfação com o lazer ($\alpha_M = .78$; $\alpha_F = .72$), verificando-se que a Satisfação com a família ($\alpha_M = .69$; $\alpha_F = .64$) se encontra ligeiramente abaixo dos valores considerados adequados pela literatura (.70), não sendo contudo de estranhar, visto que esta dimensão só tem três itens e cada uma das subamostras apenas 53 participantes (Kline, 2000).

O cálculo dos coeficientes *Alfa If Item Deleted* revelou que o item 11 - *Sinto-me satisfeito(a) com as oportunidades que tenho na minha profissão*, é o que menos contribui para a precisão da dimensão Satisfação com o trabalho em ambos os sexos. No que diz respeito à Satisfação com o lazer, a menor saturação é a que decorre do item 8 - *Sinto-me satisfeito(a) com os amigos que tenho*, tanto para homens como para mulheres. Verificou-se, ainda, que o item 10 - *Gosto de ocupar o meu tempo em atividades com a família*, é o que menos satura em ambas as amostras.

No que diz respeito ao IPBC-R, os valores de alfa de *Cronbach* obtidos para as cinco dimensões oscilam entre .54 e .97. À exceção das subescalas Dificuldades de socialização / *networking* para a amostra feminina ($\alpha = .66$) e Conflito trabalho-família ($\alpha = .54$) para a amostra masculina, todas as outras dimensões apresentaram índices de precisão superiores a .70, para ambos os sexos, o que sugere uma adequada consistência interna (Kline, 2000). Importa, ainda, referir que a Perceção global de barreiras na carreira apresenta elevados índices de consistência interna para ambos os sexos ($\alpha_H = .97$; $\alpha_M = .96$), à semelhança dos estudos de Alexandre (2015) e Reis (2014). Através da análise por exclusão de itens (*alpha if item deleted*) para a escala global foi possível constatar que todos os itens contribuem para a precisão do instrumento, uma vez que se fossem eliminados, o alfa de *Cronbach* seria igual ou inferior ao obtido, tanto para os homens como para as mulheres.

Analisando as subescalas separadamente verificamos que o item 5 - *Sinto-me satisfeito(a) com a minha família*, é o que contribui menos para a precisão da subescala Mentalidade individual na amostra masculina e os itens 1 - *Não ter a certeza dos meus objetivos de carreira* e 68 - *Não haver procura na minha área de formação/educação*, na amostra feminina. Relativamente à dimensão Discriminação sexual e racial constatou-se que

são os itens 6 - *Ter uma deficiência, o que limita a minha escolha de carreira* e 33 - *Ter dificuldade em me reintegrar no mercado de trabalho após tirar algum tempo para cuidar dos meus filhos*, os que menos saturam em ambos os sexos. No que respeita à subescala Desaprovação por pessoas significativas, os resultados revelam que os itens que demonstram menor saturação são o 69 - *Ter stress no trabalho afeta a minha vida em casa* para a amostra masculina e o 70 - *Os meus amigos não aprovam a minha escolha de emprego/carreira*, para a amostra feminina. O item 56 - *A previsão de emprego na minha área, no futuro, é promissora*, é o que contribui menos para precisão da dimensão Dificuldades de socialização / *networking* e o item 9 - *Ficar aborrecido(a) com o meu emprego/carreira* para o fator Conflito trabalho-família, para ambos os sexos.

4.3. Análise das Hipóteses

Para testar as hipóteses de investigação começámos por analisar a distribuição de todas as escalas e subescalas, tendo sido utilizados os seguintes critérios: os coeficientes de assimetria e de curtose, o teste de ajustamento de Kolmogorov-Smirnov e os gráficos Q-Q plots, tendo-se verificado que a distribuição das dimensões da ESPV não são aproximadamente normais, quer para homens, quer para mulheres.

Verificou-se, também que o IPBC-R apresenta uma distribuição aproximadamente normal nas cinco dimensões em estudo, tanto para os homens como para as mulheres. Deste modo, utilizou-se o coeficiente de correlação de Spearman quando pelo menos uma das variáveis em análise não segue uma distribuição aproximadamente normal e o coeficiente de correlação de Pearson quando ambas as variáveis em estudo seguem uma distribuição aproximadamente normal.

O Quadro 2 apresenta a relação entre a Satisfação com os papéis de vida e a Perceção global de barreiras na carreira em função do sexo dos participantes, verificando-se que não existem relações significativas entre as variáveis. Constatou-se, ainda, que nos homens, as relações existentes entre as variáveis são todas muito fracas, revelando quase uma independência e apenas a relação existente entre a perceção global de barreiras de carreira e a satisfação com o lazer é direta. Em relação às mulheres, verificou-se que as relações são todas fracas, não significativas mas diretas, sendo a mais forte a que decorre da relação entre a Perceção global de barreiras na carreira e a Satisfação com a família.

Os resultados obtidos não permitem corroborar totalmente H_1 : Espera-se uma relação direta entre a perceção de barreiras na carreira e a satisfação com os papéis de vida, pois

apesar de todas as dimensões da ESPV terem uma relação direta com a Percepção global de barreiras na carreira para as mulheres, o mesmo não se verifica para os homens.

Quadro 2 - Relação entre a Satisfação com os papéis de vida e a Percepção global de barreiras na carreira em função do sexo dos participantes (coeficiente de correlação de Spearman)

	Percepção global de barreiras na carreira	
	Homens	Mulheres
Satisfação global	-.001	.125
Satisfação com o trabalho	-.015	.108
Satisfação com o lazer	.173	.102
Satisfação com a família	-.087	.207

Procurou-se, ainda, avaliar a relação existente entre a Satisfação global com os papéis de vida e as subescalas do IPBC-R, tendo-se constatado que em ambos os grupos as relações são fracas e não significativas. Contudo, verificou-se que para os homens essas relações são inversas e para as mulheres são diretas (Quadro 3).

Quadro 3 - Relação entre a Satisfação global com os papéis de vida e as subescalas da Percepção de barreiras na carreira (coeficiente de correlação de Spearman)

	Satisfação global com os papéis de vida	
	Homens	Mulheres
Mentalidade individual	-.145	.248
Discriminação sexual e racial	-.143	.199
Desaprovação por pessoas significativas	-.062	.114
Dificuldades de socialização/ <i>networking</i>	-.097	.047
Conflito trabalho-família	-.118	.103

Para testar a segunda hipótese de investigação, foram comparados os resultados do casal em relação às variáveis em estudo. Para o efeito, recorreu-se a testes de igualdade de valores médios para amostras relacionadas, teste paramétrico (estatística t) para o IPBC-R e o seu equivalente não paramétrico (teste de Wilcoxon) para a ESPV (Quadro 4).

Quadro 4 - Comparação da Percepção de barreiras na carreira e respetivas subescalas entre os membros do casal.

	<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>t-test</i>	<i>Sig.</i>
Percepção global de barreiras na carreira - Homens	4.70	1.00	-1.452	.153
Percepção global de barreiras na carreira - Mulheres	4.93	.88		
Mentalidade individual - Homens	5.02	1.07	-1.058	.295
Mentalidade individual - Mulheres	5.21	.94		
Discriminação sexual e racial - Homens	4.80	1.27	-1.918	.061*
Discriminação sexual e racial - Mulheres	5.15	1.12		
Desaprovação por pessoas significativas - Homens	4.27	1.23	-.436	.665
Desaprovação por pessoas significativas – Mulheres	4.36	1.01		
Dificuldades de socialização/ <i>networking</i> – Homens	4.40	1.19	-2.310	.025**
Dificuldades de socialização/ <i>networking</i> – Mulheres	4.82	.94		
Conflito trabalho-família – Homens	4.58	.88	-1.054	.297
Conflito trabalho-família - Mulheres	4.76	.92		

Nota: *DP* = Desvio-Padrão; *Sig.* = Significância; * $p < .010$; ** $p < .05$

A análise dos dados revela que só existem diferenças significativas entre as respostas do casal no que diz respeito às Dificuldades de socialização/*networking* [$t_{(51)} = -2.310$, $p = .025$] e à Discriminação sexual e racial [$t_{(51)} = -1.918$, $p = .061$].

Relativamente às dimensões da ESPV não se observam diferenças significativas entre as respostas do casal. Tendo em conta os resultados obtidos, apenas podemos corroborar parcialmente H₂: Espera-se que existam diferenças significativas na percepção de barreiras na carreira e na satisfação com os papéis de vida entre os membros do casal.

Quadro 5 - Satisfação com os papéis de vida e respectivas subescalas entre os membros do casal

	<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>Est. Z*</i>	<i>Sig.</i>
Satisfação global com os papéis de vida - Homens	4.21	.62	-.246	.806
Satisfação global com os papéis de vida - Mulheres	4.21	.60		
Satisfação com o trabalho - Homens	3.99	.97	-.909	.363
Satisfação com o trabalho - Mulheres	3.89	.86		
Satisfação com o lazer - Homens	4.25	.78	.110	.912
Satisfação com o lazer - Mulheres	4.28	.72		
Satisfação com a família - Homens	4.45	.69	.553	.580
Satisfação com a família - Mulheres	4.55	.64		

Nota: *DP* = Desvio-Padrão; *Sig.* = Significância; *Est. Z* = Estatística do teste de Mann-Whitney estandardizada; Por comodidade para o leitor colocam-se neste quadro a Média e o Desvio-Padrão, mas a estatística *Z*, baseia-se nas ordenações dos valores obtidos.

Procurámos, também, comparar as variáveis em estudo em função da idade dos participantes. Assim, procedemos à recodificação da variável idade em dois grupos em que foi considerado o valor médio ($M_M = 39.11$; $M_H = 40.83$) para a sua dicotomização. As novas categorias formadas para as mulheres obtiveram a seguinte nomenclatura: 1 = Idade inferior a 39 anos e 2 = Idade igual ou superior a 39 anos; e para os homens: 1 = Idade inferior a 40 anos e 2 = Idade igual ou superior a 40 anos.

Apesar dos participantes pertencentes ao grupo de sujeitos mais velhos (Idade igual ou superior a 40 anos) apresentarem resultados médios superiores na maioria das dimensões do IPBC-R, estas diferenças não são significativas para os homens. Relativamente às mulheres, constatou-se que tal como nos homens, são as participantes pertencentes ao grupo de sujeitos mais velhos que apresentam resultados médios superiores em todas as dimensões avaliadas, mas estas diferenças não são significativas.

Relativamente à Satisfação com os papéis de vida, verificou-se a existência de diferenças significativas em função da idade dos homens para a dimensão Satisfação com a família ($z = -1.944$, $p = .052$). Os valores negativos da estatística do teste de Mann Whitney (*Z*) sugerem que são os participantes pertencentes ao grupo mais jovem que se encontram mais satisfeitos com o papel desempenhado em família (Quadro 6).

Quadro 6 - Satisfação com os papéis de vida em função da idade dos homens

	<i>Est. Z</i>	<i>Sig.</i>
Satisfação global com os papéis de vida	-.517	.605
Satisfação com o trabalho	.000	1.000
Satisfação com o lazer	-.433	.665
Satisfação com a família	-1.944	.052*

Nota: *Est. Z* = Estatística do teste de Mann-Whitney estandardizada; *Sig.* = Significância;

* $p < .10$; Por comodidade para o leitor colocam-se neste quadro a Média e o Desvio-Padrão, mas a estatística *Z*, baseia-se nas ordenações dos valores obtidos.

Tal como se pode observar no Quadro 7, não se verificam diferenças significativas em função da idade das mulheres no que diz respeito à Satisfação com os papéis de vida. Contudo, é importante referir, que nas mulheres é o grupo de participantes mais velhas que está mais satisfeito com todos os papéis de vida, com exceção da família onde é o grupo mais jovem.

Quadro 7 - Satisfação com os papéis de vida em função da idade das mulheres

	<i>Est. Z</i>	<i>Sig.</i>
Satisfação global com os papéis de vida	.294	.769
Satisfação com o trabalho	.349	.727
Satisfação com o lazer	.815	.415
Satisfação com a família	-.255	.798

Nota: *Est. Z* = Estatística do teste de Mann-Whitney estandardizada; *Sig.* = Significância

Por comodidade para o leitor colocam-se neste quadro a Média e o Desvio-Padrão, mas a estatística *Z*, baseia-se nas ordenações dos valores obtidos.

Os resultados obtidos, não permitem validar totalmente H_3 : Espera-se que existam diferenças significativas na perceção de barreiras na carreira e na satisfação com os papéis de vida em função da idade dos participantes, pois só se encontram diferenças significativas ao nível da Satisfação com a família no grupo de participantes masculinos.

Para averiguar a existência de diferenças na Perceção de barreiras na carreira e na Satisfação com os papéis de vida em função das habilitações literárias dos participantes (H_4) procedemos, igualmente, à recodificação da respetiva variável, em dois grupos. As novas categorias foram denominadas de: 1 = Licenciatura e 2 = Outras habilitações.

Através da análise do Quadro 8, verifica-se que os participantes masculinos que possuem habilitações literárias diferentes da Licenciatura, apresentam médias superiores em

todas as dimensões do IPBC-R, apesar de só existirem diferenças significativas ao nível da Mentalidade individual [$t_{(51)} = -1.690, p = .097$].

Quadro 8 - Perceção de barreiras na carreira em função das habilitações literárias dos homens

	Licenciatura		Outras		<i>t-test</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>		
Perceção global de barreiras na carreira	4.63	1.08	4.84	.84	-.717	.477
Mentalidade individual	4.85	1.16	5.37	.80	-1.690	.097*
Discriminação sexual e racial	4.77	1.30	4.85	1.23	-.201	.841
Desaprovação por pessoas significativas	4.25	1.28	4.33	1.15	-.244	.808
Dificuldades de socialização/ <i>networking</i>	4.44	1.13	4.34	1.33	.284	.778
Conflito trabalho-família	4.53	.99	4.68	.62	-.574	.568

Nota: *DP* = Desvio-Padrão; *Sig.* = Significância; Outras = Outras habilitações; * $p < .10$

No que diz respeito às mulheres não se verificaram diferenças significativas em função das habilitações literárias em nenhuma das dimensões do IPBC-R avaliadas. No entanto, tal como acontece na amostra masculina, as participantes com habilitações diferentes da Licenciatura, apresentam médias superiores na maioria das dimensões

Relativamente à Satisfação com os papéis de vida, não se verificaram diferenças significativas em nenhuma das dimensões, em função das habilitações literárias dos participantes de ambos os grupos, pelo que não foi possível corroborar H₄: Espera-se que existam diferenças significativas na perceção de barreiras na carreira e na satisfação com os papéis de vida em função das habilitações literárias dos participantes.

Tal como efetuado para a idade e para as habilitações literárias, também procedemos à recodificação das profissões, em dois grupos. As novas categorias foram apelidadas de: 1 = Especialistas das atividades intelectuais e científicas e 2 = Outras profissões.

A comparação de médias demonstrou não existirem diferenças estatisticamente significativas em nenhuma das dimensões do IPBC-R, para nenhum dos membros do casal. No entanto, verificou-se que em ambos os grupos, as médias inferiores pertencem ao grupo dos Especialistas das atividades intelectuais e científicas, à exceção do Conflito trabalho-família que é superior nos participantes com outras profissões e as Dificuldades de socialização/*networking* nas mulheres.

Relativamente à Satisfação com os papéis de vida, também não se verificaram diferenças significativas em função da profissão dos homens, nem das mulheres, pelo que H₅: Espera-se que existam diferenças significativas na Perceção de barreiras na carreira e na

Satisfação com os papéis de vida em função da profissão dos participantes, não pôde ser validada.

Quadro 9 - Satisfação com os papéis de vida em função da profissão das mulheres

	<i>Est. Z</i>	<i>Sig.</i>
Satisfação global com os papéis de vida	-1.011	.312
Satisfação com o trabalho	-.387	.698
Satisfação com o lazer	-1.046	.296
Satisfação com a família	-1.024	.306

Nota: *Est. Z* = Estatística do teste de Mann-Whitney estandardizada; *Sig.* = Significância; Por comodidade para o leitor colocam-se neste quadro a Média e o Desvio-Padrão, mas a estatística Z, baseia-se nas ordenações dos valores obtidos.

Pretendeu-se, ainda, avaliar se existiam diferenças significativas ao combinar a idade dos participantes e a profissão, tendo-se verificado que os homens registam diferenças significativas ($p < .05$) na Satisfação global com os papéis de vida no grupo mais jovem e com a Satisfação com a família para o grupo menos jovem (Quadro 10). No que diz respeito, à Perceção de barreiras na carreira não se verificaram diferenças significativas em nenhum dos grupos (Quadro 11).

Relativamente às mulheres apenas se registaram diferenças significativas ($p < .05$) na Satisfação com a família para as participantes mais jovens (Quadro 12). No que à Perceção global de barreiras na carreira diz respeito, verificaram-se diferenças tendencialmente significativas para as mulheres mais jovens e nas Dificuldades de socialização/*networking* ($p < .10$) no grupo de participantes menos jovem (Quadro 13).

Quadro 10 - Comparação de médias da Satisfação com os papéis de vida em função da idade e da profissão dos homens

	< 40 anos					≥ 40 anos				
	EAIC		Outras		Sig.	EAIC		Outras		Sig.
	<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>		<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>	
Satisfação global com os papéis de vida	4.45	.46	3.80	.82	.021*	4.10	.61	4.50	.29	.195
Satisfação com o trabalho	4.23	.87	3.36	1.30	.107	4.00	.91	4.20	.57	.842
Satisfação com o lazer	4.41	.78	3.97	.97	.200	4.15	.76	4.54	.43	.316
Satisfação com a família	4.80	.35	4.18	.91	.066	4.19	.74	4.83	.18	.015*

Nota: *DP* = Desvio-Padrão; *Sig.* = Significância; EAIC = Especialistas das atividades intelectuais e científicas; * $p < .05$

Quadro 11 - Comparação de médias da Percepção de barreiras na carreira em função da idade e da profissão dos homens

	< 40 anos						≥ 40 anos					
	EAIC		Outras		<i>t-test</i>	Sig.	EAIC		Outras		<i>t-test</i>	Sig.
	<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>			<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>		
Percepção global de barreiras na carreira	4.51	1.17	4.91	.62	-.951	.351	4.80	.97	4.53	1.17	.567	.576
Mentalidade individual	4.72	1.22	5.27	.70	-1.234	.229	5.22	.94	4.84	1.52	.766	.451
Discriminação sexual e racial	4.69	1.52	5.09	.59	-.739	.467	4.82	1.28	4.55	1.38	.459	.650
Desaprovação por pessoas significativas	4.11	1.25	4.55	1.04	-.892	.381	4.31	1.34	4.19	1.24	.201	.842
Dificuldades de socialização/ <i>networking</i>	4.28	1.10	4.55	.76	-.650	.522	4.34	1.48	4.73	1.02	-.603	.552
Conflito trabalho-família	4.43	.97	4.55	.62	-.346	.732	4.83	.81	4.20	1.15	1.522	.140

Nota: *DP* = Desvio-Padrão; *Sig.* = Significância; EAIC = Especialistas das atividades intelectuais e científicas

Quadro 12 - Comparação de médias da Satisfação com os papéis de vida em função da idade e da profissão das mulheres

	< 40 anos					≥ 40 anos				
	EAIC		Outras		Sig.	EAIC		Outras		Sig.
	<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>		<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>	
Satisfação global com os papéis de vida	4.16	.72	4.20	.49	.958	4.36	.46	4.06	.67	.162
Satisfação com o trabalho	3.64	1.10	3.97	.78	.426	4.18	.62	3.77	.79	.212
Satisfação com o lazer	4.27	.73	4.38	.43	.751	4.45	.67	3.97	.91	.121
Satisfação com a família	4.70	.51	4.25	.68	.034*	4.56	.56	4.57	.88	.577

Nota: *DP* = Desvio-Padrão; *Sig.* = Significância; EAIC = Especialistas das atividades intelectuais e científicas; * $p < .05$

Quadro 13 - Comparação de médias da Percepção de barreiras na carreira em função da idade e da profissão das mulheres

	< 40 anos						≥ 40 anos					
	EAIC		Outras		<i>t-test</i>	<i>Sig.</i>	EAIC		Outras		<i>t-test</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>			<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>		
Percepção global de barreiras na carreira	4.60	.86	5.21	.89	-1.679	.106	5.10	.78	4.95	.99	.447	.659
Mentalidade individual	4.69	.96	5.47	.93	-1.996	.057*	5.47	.71	5.41	1.01	.162	.873
Discriminação sexual e racial	4.89	1.12	5.53	.81	-1.509	.144	5.27	1.07	5.06	1.42	.451	.656
Desaprovação por pessoas significativas	4.03	1.01	4.71	.99	-1.617	.119	4.35	1.12	4.60	.80	-.623	.539
Dificuldades de socialização/ <i>networking</i>	4.54	.92	5.14	1.08	-1.478	.153	5.15	.74	4.53	1.03	1.816	.081*
Conflito trabalho-família	4.68	.77	4.79	1.14	-.275	.786	5.03	.83	4.48	1.08	1.487	.150

Nota: *DP* = Desvio-Padrão; *Sig.* = Significância; EAIC = Especialistas das atividades intelectuais e científica; * $p < .10$

Foram, também, analisadas as diferenças na Percepção de barreiras na carreira e na Satisfação com os papéis de vida, cruzando a idade com as habilitações literárias dos participantes, mas como existe uma forte correspondência entre o grupo dos Licenciados e as profissões pertencentes ao grupos de Especialistas das atividades intelectuais e científicas, os resultados obtidos apontam na mesma direção pelo que nos escusamos de os apresentar.

V. DISCUSSÃO

O século XXI, dinâmico, incerto e com ambientes cada vez mais competitivos transformou significativamente as relações laborais, provocando alterações consideráveis na carreira e nos papéis de vida das pessoas, pelo que um dos principais desafios da sociedade atual diz respeito à forma como os indivíduos conseguem encontrar o equilíbrio entre os múltiplos papéis que desempenham (Barnett, 2004). Neste sentido, considerou-se pertinente estudar a percepção de barreiras na carreira e a satisfação com os papéis de vida através da comparação entre homens e mulheres de uma amostra de casais heterossexuais.

Tendo por base os resultados obtidos, procurámos apurar a relação entre a Percepção global de barreiras na carreira e a Satisfação com os papéis de vida em função do sexo dos participantes, verificando-se que não existem relações significativas entre as variáveis. Esta conclusão vai ao encontro da defendida por Bhowon (2013), que refere que o trabalho se encontra significativamente relacionado com todos os aspetos da vida da pessoa e, consequentemente, com a sua satisfação com os mesmos, sendo os resultados similares para ambos os sexos. Verificou-se, ainda, que os participantes deste estudo se encontram mais satisfeitos com o seu desempenho a nível familiar, seguido do lazer e, por último, com o seu papel de trabalhador, resultados que parecem sugerir que os indivíduos atribuem, cada vez mais importância às atividades que são desempenhadas fora do contexto laboral, e que o número de papéis desempenhados e o tempo a eles dedicado influencia significativamente a satisfação geral com os vários papéis de vida (Super, 1982).

Por outro lado, os dados obtidos, revelaram que apenas existem diferenças significativas entre as respostas do casal no que diz respeito às Dificuldades de socialização/*networking* e à Discriminação sexual e racial, ambas relacionadas com as barreiras na carreira. As duas dimensões apresentam médias mais elevadas nos participantes do sexo feminino, o que sugere que as mulheres percecionam mais barreiras na carreira do que os homens, resultados estes que estão de acordo com os estudos realizados por Cardoso e Marques (2008) e por Raque-Bogdan e colaboradores (2013). Estes resultados são, ainda, compatíveis com os encontrados por Reis (2014), que referem que a Discriminação sexual e racial e as Dificuldades de

socialização/*networking* são as barreiras mais frequentemente encontradas pelas mulheres. Foi, ainda, possível verificar que tanto para as mulheres, como para os homens, a Mentalidade individual é a barreira mais percecionada, resultados semelhantes aos encontrados por Michailidis e colaboradores (2012), que referem que, muitas das vezes, a falta de vontade de progredir na carreira e a diminuição da satisfação com as tarefas desempenhadas constituem as barreiras mais frequentes. Já a Desaprovação por pessoas significativas é a barreira menos percecionada por ambos os membros do casal, tal como se verifica no estudo desenvolvido por Alexandre (2015), que tende a indicar que as pessoas recebem cada vez mais apoio nas decisões que tomam a nível profissional. Ainda assim, estas diferenças nas barreiras percepcionadas por ambos os sexos, permite inferir que será importante ter em conta algumas prioridades no que toca às medidas de atuação e sensibilização quanto à diversidade de género dentro das organizações.

Pudemos, ainda, constatar que os participantes masculinos mais jovens são os que se encontram mais satisfeitos com o papel desempenhado em família. Os resultados obtidos no nosso estudo são congruentes com os encontrados por Reis (2014), que refere que os sujeitos pertencentes a este grupo etário têm uma maior participação e envolvimento no papel familiar. Por outro lado, as mulheres mais velhas estão mais satisfeitas com o trabalho e com o lazer, ao passo que as mais novas se encontram mais satisfeitas com a família. Estes resultados são semelhantes aos referidos por Cunha, Rego, Cunha e Cabral-Cardoso (2014), segundo os quais existe uma relação positiva entre o aumento da idade e a satisfação no trabalho. No entanto, as mulheres mais velhas são as que apresentam resultados superiores ao nível das Dificuldades de socialização/*networking*, o que pode ser explicado pelo facto de as suas obrigações fora do contexto de trabalho, muitas vezes, as impedirem de estabelecer e desenvolver novas relações. Segundo França (2012), estes aspetos originam o isolamento social e constituem um risco ao progresso da carreira feminina. Subramaniam e colaboradores (2013), acrescentam que o esforço para equilibrar a vida familiar e profissional, muitas vezes, impede a atualização de conhecimentos académicos e profissionais e, consequentemente, diminui a possibilidade da mulher desenvolver a sua carreira. Tendo em conta estes resultados e segundo Michailidis e colaboradores (2012), uma vez que se têm notado mudanças significativas na forma como o papel tradicional da mulher é encarado na sociedade, é importante ter em conta as barreiras percepcionadas por parte de mulheres ativas no mercado de trabalho pertencentes a diferentes gerações.

Apesar dos dados obtidos neste estudo, terem demonstrado que a profissão não influencia a perceção das barreiras na carreira em nenhum dos membros do casal, Aparício e

colaboradores (2009) referem que mesmo que as mulheres ocupem cargos semelhantes aos dos homens, geralmente auferem de um salário mais baixo, porque as habilitações literárias não têm um peso significativo quando se trata da remuneração. Ainda que no caso da amostra em estudo, a maior incidência de sujeitos que frequentou uma licenciatura sejam homens, segundo Alves (2015), a tendência nos últimos 20 anos, é a de uma maior presença de mulheres em instituições do ensino superior. Isto tem a ver em parte, com o facto de os homens terem desistido dessa formação superior, mas também por perceberem que o mercado de trabalho os valorizam e privilegiam ao nível salarial independentemente deste aspeto, continuando a ter um carácter discriminatório para as mulheres. Poder-se-à por vezes inferir que esta desigualdade faz com que as mulheres sintam necessidade de investir adicionalmente na sua própria educação para tentar auferir do mesmo retorno.

Perante o exposto, torna-se pertinente que as organizações tenham presente que a satisfação está diretamente relacionada com o envolvimento e o empenhamento do colaborador quer com a sua atividade profissional, quer com outras que sejam importantes para o seu desenvolvimento pessoal e bem-estar. Nesta sequência, devem ser implementadas e incentivadas políticas que permitam a satisfação dos colaboradores nos diferentes papéis de vida, assim como a sua articulação nos vários contextos em que são desempenhados. Quanto mais estes aspetos são tidos em consideração, maior é o esforço no sentido de promover a produtividade e a competitividade dos trabalhadores em contexto organizacional, bem como o equilíbrio entre a atividade profissional e os outros papéis de vida. Importa, salientar, que de um modo geral, as mulheres percecionam mais barreiras na carreira do que os homens, nomeadamente as que se encontram relacionadas com o sexo, a idade e a família (Swanson & Woitke, 1997). Deste modo, é de toda a conveniência implementar práticas de recursos humanos que fomentem o desenvolvimento profissional de uma forma adequada e bem-sucedida para os colaboradores de ambos os sexos, independentemente da organização em que se inserem.

Como limitações do presente estudo, refira-se a dimensão da amostra e o facto das habilitações literárias/nível de escolaridade e as profissões não serem mais diversificadas, o que limitou a realização de determinado tipo de análises. Por outro lado, teria sido interessante compreender se o número de filhos, os anos de casamento/relacionamento, a antiguidade na organização, a função desempenhada e o número de horas de trabalho teriam influência na perceção de barreiras de carreira e na satisfação com os papéis de vida. Assim, considera-se que seria pertinente replicar este estudo, no sentido não só de colmatar as limitações referidas, como também de enriquecer a investigação a levar a cabo.

Reconhecendo que este estudo não permite tirar conclusões ou dar respostas definitivas, considera-se que o mesmo dá algum contributo à reflexão em torno da perceção de barreiras de carreira e da satisfação com os papéis de vida através da comparação entre homens e mulheres de casais heterossexuais. Por outro lado, a concordância entre os resultados aqui apresentados e os obtidos em outros estudos (*e.g.*, Alexandre, 2015; Michailidis et al., 2012; Raque-Bogdan et al., 2013; Reis & Lima, 2014; Subramaniam et al., 2013), sugere que as linhas gerais aqui encontradas terão alguma validade e, desta forma, podem constituir um ponto de partida para conceber e desenvolver possíveis linhas de investigação futuras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agostinho, J. M. (2013). *Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: Estudo com uma amostra de trabalhadores de uma instituição do ensino superior*. Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308. doi: 10.1037/1076-8998.5.2.278
- Alexandre, S. (2015). *Perceção de Barreiras da Carreira e da Mobilidade e Atitudes de Carreira sem Fronteiras: Estudo com uma amostra de trabalhadores do setor energético*. Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Alves, N. (2015). Universidades: O domínio superior das mulheres. Acedido em Setembro de 2015, em <http://www.crup.pt/pt/imprensa-e-comunicacao/recortes-de-imprensa/8254-universidades-o-dominio-superior-das-mulheres>
- Ammons, S. K., & Kelly, E. L. (2008). Social class and the experience of work-family conflict during the transition to adulthood. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 119 (71), 71-84. doi: 10.1002/cd.210
- Aparício, I., Mello, K., Oliveira, P., & Calvosa, M. (2009). Desenvolvimento de carreira: o papel da mulher nas organizações. *Cadernos de Administração*, 1, 130-148.
- Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The psychology of careers in industrial and organizational settings: a critical but appreciative analysis. In G. P. Hodgkinson, & J. K. Ford (Eds), *International Review of Industrial/Organizational Psychology* (pp. 1-44). East Sussex: John Wiley & Sons.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901-911. doi: 10.1037/0021-9010.93.4.901
- Barnett, R. C. (2004). Preface: women and work: where are we, where did we come from, and where are we going? *Journal of Social Issues*, 60(4), 667-674. doi: 10.1111/j.0022-4537.2004.00378.x
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781-796. doi: 10.1037/0003-066X.56.10.781
- Barsh, J., & Yee, L. (2011). *Unlocking the full potential of women in the US economy*. Acedido em agosto de 2015, através de

http://www.mckinsey.com/client_service/organization/latest_thinking/unlocking_the_full_potential

- Barsh, J., Devillard, S., & Wang, J. (2012). *The global gender agenda*. Acedido em agosto de 2015, através de http://www.mckinsey.com/insights/organization/the_global_gender_agenda
- Baruch, G., & Barnett, R. (1987). Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3), 578-585. doi: 10.1037/0022-3514.51.3.578
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125-138. doi: 10.1016/j.hrmr.2006.03.002
- Baruch, Y., & Peiperl, M. (2000). Career management practices: an empirical survey and theoretical implications. *Human Resource Management*, 39(4), 347-366. doi: 10.1002/1099-050X(200024)39:4%3C347::AID-HRM6%3E3.0.CO;2-C
- Bhowon, U. (2013). Role salience, work-family conflict and satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(2), 78-90.
- Bilhim, J. (2006). *Gestão estratégica de recursos humanos*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brott, P. E. (2005). A constructivist look at life roles. *The Career Development Quarterly*, 54(2), 138-149. doi: 10.1002/j.2161-0045.2005.tb00146.x
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 754-761. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.003
- Cardoso, P. (2006). *Perceção de Barreiras da Carreira em alunos do 9º e 12º anos de escolaridade: uma abordagem desenvolvimentista*. Évora: Departamento de Psicologia da Universidade de Évora.
- Cardoso, P. (2009). *Inventário de percepção de barreiras da carreira*. Évora: Departamento de Psicologia da Universidade de Évora.
- Carlson, D. S., & Grywacz, J. G. (2008). Reflections and Future Directions on Measurement in Work-Family Research. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.),

- Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (pp.57-73). London: Academic Press.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459-1486. doi: 10.1177/0018726709336500
- Chambel, M. J., & Ribeiro, M. T. (2012). *A relação entre o trabalho e a família: do conflito ao enriquecimento*. Lisboa: RH Editora.
- Choi, S., & Park, C. O. (2014). Glass ceiling in Korean civil service analyzing barriers to women's career advancement in the Korean government. *Public Personnel Management*, 43(1), 118-139. doi: 10.1177/0091026013516933
- CITE (2014). *Medidas promotoras da conciliação entre a vida profissional e vida familiar numa perspectiva potenciadora da natalidade*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego.
- Conte, A. L. (2003). Qualidade de vida no trabalho. *Revista FAE Business*, 7, 32-34.
- Diniz, G. R. (1995). *A interação entre trabalho, papéis de gênero e dilemas conjugais e familiares em casais de dupla-carreira e duplo trabalho*. Brasília: CNPq.
- Dutra, J. S. (2006). Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas.
- Fursman, L., & Zodgekar, N. (2009). Flexible work arrangements: New Zeland and their experiences with flexible work. *Family Matters*, 81, 25-36.
- Fuss, I., Nubling, M., Hasselhorn, H. M., Schwappach, D., & Rieger, M. A. (2008). Working conditions and work-family conflict in German hospital physicians: psychological and organizational predictors and consequences. *BMC Public Health*, 8(1), 353. doi: 10.1186/1471-2458-8-353
- Geurts, S., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In M. Schabracca, J. Winnubst, & C. Cooper (Eds.), *The handbook of work & health psychology* (pp. 283-310). East Sussex: John Wiley & Sons.
- Gilbert, L. A., & Rachlin, V. (1987). Mental health and psychological functioning of dual-career families. *The Counseling Psychologist*, 15(1), 7-49. doi: 10.1177/0011000087151002
- Goldenberg, I., & Goldenberg, H. (1984). Treating the dual career couple. *The American Journal of Family Therapy*, 12(2), 29-37.

- Greenhaus, J. H., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 71-92. doi: 10.5465/AMR.2006.19379625
- Greenhaus, J., & Callanan, G. (1994). *Career management*. Fort Worth: Dryden Press.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Psychology*, 63(3), 510-531. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and future research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. doi: 10.1177/1523422307305487
- Hall, D. (1986). Introduction: an overview of current career development theory, research, and practice. In D. Hall & Ass. (Eds), *Career Development in Organizations* (pp. 1-20). S. Francisco: Jossey-Bass.
- Hall, D. & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *The Academy of Management Executive*, 2(3), 213-223. doi: 10.5465/AME.1988.4277258
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: a relative stability amidst change. *Human Relations*, 55(6), 639-667. doi: 10.1177/0018726702556002
- Hofer, J., Busch, H., & Kiessling, F. (2008). Individual pathways to life satisfaction: the significance of traits and motives. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 503-552. doi: 10.1007/s10902-007-9086-x
- INE (2011). *Classificação Portuguesa das Profissões 2010*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- Isaacson, L., & Brown, D. (2000). *Career Information, Career Counseling, and Career Development*. Boston: Allyn & Bacon.
- Janeiro, I., & Lima, R. (2011). *Validation of the Satisfaction with Life Roles Scale*. Comunicação apresentada no 12th European Congress of Psychology. Istanbul: Turquia.
- Janeiro, I., & Lima, R. (2012). *Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV): Estudo com uma amostra de trabalhadores do sector farmacêutico*. Comunicação apresentada no VII Simpósio sobre Comportamento Organizacional. Lisboa: Associação Portuguesa de Psicologia.

- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F., & Ryan, A. (2013). From "work-family" to "work-life": broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 221-237. doi: 10.1016/j.jvb.2013.01.005
- Kirchmeyer, C. (2000). Work- Life initiatives: greed or benevolence regarding worker's time. In C. L. Cooper, & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (vol.7, pp. 79-93). West Sussex, UK: Wiley.
- Kline, P. (2000). *A psychometrics primer*. London: Free Association Books.
- Lassance, M. C., & Sarriera, J. C. (2009). Carreira e saliência dos papéis: integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 15-31.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: a measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35. doi: 10.1177/1069072705281364
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1996). A social cognitive framework for studying career choice and transition to work. *Journal of Vocational Education Research*, 21(4), 3-31.
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to- work transition. *The career development quarterly*, 47(4), 297-311. doi: 10.1002/j.2161-0045.1999.tb00739.x
- Leong, F. T., Hartung, P. J., & Pearce, M. (2014). *Work and career development: theory and research*. In F. T. Leong, L. Comas-Díaz, H. Nagayama, C. Gordon, V. C. McLoyd, & J. E. Trimble (Eds), *APA handbook of multicultural psychology* (Vol. 1, pp. 451-469). Washington, DC: APA.
- Lima, R. (2001). A saliência dos papéis em orientação e desenvolvimento da carreira. *Psychologica*, 26, 151-160.
- Lima, R., Cruz, R., & Rafael, M. (2014). La relevancia de los roles vitales para el bienestar de los individuos. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25(3), 8-19.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432. doi: 10.2307/353506
- Maroco, J. (2014). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. Pêro Pinheiro: ReportNumber
- Michailidis, M. P., Morphetou, R. N., & Theophylatou, I. (2012). Women at workequality versus inequality: barriers for advancing in the workplace. *The International Journal of*

- Human Resource Management*, 23(20), 4231-4245. doi: 10.1080/09585192.2012.665071
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. E. (2012). *Career development interventions in the 21st century*. New York: Pearson Higher Education.
- Peake, A., & Harris, K. L. (2002). Young adults' attitudes toward multiple role planning: the influence of gender, career traditionality, and marriage plans. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 405-421. doi:10.1006/jvbe.2001.1840
- Price, A. (1997). *Human resource management in a business context*. London: International Thomson Business Press.
- Raque-Bogdan, T. L., Klingaman, E. A., Martin, H. M., & Lucas, M. S. (2013). Career-Related Parent Support and Career Barriers: an investigation of contextual variables. *The Career Development Quarterly*, 61(4), 339-353. doi: 10.1002/j.2161-0045.2013.00060.x
- Reis, A. C. (2014). *Percepção de barreiras na carreira e diversidade de género: estudo com uma amostra de trabalhadores do sector energético*. Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Savickas, M. L. (2001). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 381-385.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: a developmental theory of vocational behavior. Em D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 49-205.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Silva, M. M. (2007). *Vida profissional e familiar: Padrões de conflito e facilitação na gestão de múltiplos papéis*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social. Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Silva, M. M. (2015). *O suporte social percebido e a satisfação com os papéis de vida numa amostra de adultos trabalhadores*. Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Stephens, G., & Sommer, S. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 3(56), 475-486. doi: 10.1177/0013164496056003009
- Subramaniam, I. D., Arumugam, T., & Akeel, A. B. (2013). Demographic and Family Related Barriers on Women Managers' Career Development. *Asian Social Science*, 10(1), 86-94. doi: 10.5539/ass.v10n1p86

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Super, D. E. (1982). The relative importance of work: models and measures for meaningful data. *The Counseling Psychologist*, 10(4), 95-103. doi: 10.1177/0011000082104018
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed.), (pp.121-178). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Sverko, B., Babarovic, T., & Sverko, I. (2008). Assessment of values and role salience. Em J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 539-564). New York: Springer Science.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 219-244. doi: 10.1177/106907279600400207
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of career assessment*, 5(4), 443-462. doi: 10.1177/106907279700500405
- Thompson, C. A., & Blau, G. (1993). Moving beyond traditional predictors of job involvement: Exploring the impact of work-family conflict and overload. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 8(4), 635-646.
- Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2008). *Human Resource Management*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Voydanoff, P. (1993). Work and family relationships. In T. Brubaker (Ed.), *Family relations: challenges for the future* (pp. 98-111). USA: Sage.
- Washington, C. E. (2010). Mentoring, organizational rank, and women's perceptions of advancement opportunities in the workplace. *Forum on Public Policy*, 2, 1-26.
- Williams, J. (2000). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. New York: Oxford University Press.